

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 27.03.05 «Инноватика»

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

| Тема работы |
|---|
| Организационно-управленческие инновации в непроизводственных отделах газотранспортного предприятия |

УДК 055.591.6:055.52:622.324.012

Студент

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------|---------|------|
| ЗН61 | Парамонова А.В. | | |

Руководитель

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|------------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Доцент ШИП | Леонтьева Е.Г. | к.ф.н, доцент | | |

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделу «Социальная ответственность»

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Ассистент | Мезенцева И.Л. | | | |

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

| Руководитель ООП | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|---------------------|----------------|---------------------------|---------|------|
| Доцент | Корниенко А.А. | к.т.н | | |

Планируемые результаты обучения по направлениям подготовки

27.03.05 Инноватика

| Код | Результат обучения |
|--|--|
| Общие по направлению подготовки | |
| P1 | Использовать логически верную, аргументированную и ясную речь на русском и одном из иностранных языков в рамках осуществления межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии. |
| P2 | Анализировать основные этапы и закономерности исторического развития общества для формирования гражданской позиции, воспринимая межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах. |
| P3 | Понимать значения гуманистических ценностей, принимать на себя нравственные обязательства по отношению к обществу и природе для сохранения и развития цивилизации, использовать методы и средства физической культуры для обеспечения социальной и профессиональной деятельности, следовать принятым в обществе и профессиональной среде этическим и правовым нормам, использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности, использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций. |
| P4 | Использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных, философских и экономических наук, законы естественнонаучных дисциплин, методы, способы, средства и инструменты работы с информацией в профессиональной деятельности в процессе самоорганизации и самообразования, в т. ч. для формирования мировоззренческой позиции. |
| P5 | Находить и принимать решения в нестандартных ситуациях, нести ответственность за принятые решения; организовать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации работ по проекту и нормированию труда, управления персоналом с соблюдением основных требований информационной безопасности, правил производственной безопасности и норм охраны труда. |
| P7 | Применять знания математики, физики и естествознания, химии и материаловедения, теории управления и информационные технологии для выбора и обоснования оптимальности проектных, конструкторских и технологических решений; выбирать технические средства и технологии, учитывая экологические последствия реализации проекта и разрабатывая меры по снижению возможных экологических рисков, применять знания истории, философии, иностранного языка, экономической теории, русского языка делового общения для организации инновационных процессов. |
| P8 | Применять конвергентные и мульти дисциплинарные знания, современные методы исследования и моделирования проекта, использовать современные информационные технологии и инструментальные средства, в том числе пакеты прикладных программ деловой сферы деятельности, сетевые компьютерные технологии и базы данных для решения прикладных инженерно-технических и технико-экономических задач, исследования и моделирования, разработки и управления проектом, выполнения работ по сопровождению информационного обеспечения и систем управления проектами. |
| Профиль «Предпринимательство в инновационной деятельности» | |
| P6 | Анализировать проект (инновацию) как объект управления, систематизировать и обобщать информацию по использованию и формированию ресурсов, затратам, рискам реализации проекта, использовать нормативные документы по |

| | |
|-----|---|
| | качеству, стандартизации в практической деятельности, излагать суть проекта, представлять схему решения. |
| P9 | Использовать когнитивный подход и воспринимать (обобщать) научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследования, спланировать необходимый эксперимент, получить адекватную модель и исследовать ее. |
| P10 | Разрабатывать проекты реализации инноваций с использованием теории решения инженерных задач и других теорий поиска нестандартных, креативных решений, формулировать техническое задание, использовать средства автоматизации при проектировании и подготовке производства, составлять документацию, презентовать и защищать результаты проделанной работы в виде статей и докладов. |

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

| |
|----------------------------|
| бакалаврской работы |
|----------------------------|

Студенту:

| Группа | ФИО |
|-------------|---|
| ЗН61 | Парамоновой Анастасии Вячеславовне |

Тема работы:

| | |
|---|------------------------|
| Организационно-управленческие инновации в непроизводственных отделах газотранспортного предприятия | |
| Утверждена приказом директора (дата, номер) | № 62-7/с от 02.03.2020 |

| | |
|--|--|
| Срок сдачи студентом выполненной работы: | |
|--|--|

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

| | |
|--|--|
| <p>Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</p> | <p>Публикации в периодической печати, законодательные акты Российской Федерации, учебно-методическая справочная литература, локальные нормативно-распорядительные акты и ГОСТы ООО «Газпром трансгаз Томск», материалы отчетов по производственной и преддипломной практикам.</p> |
| <p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, свойства и классификация организационно-управленческих инноваций; 2. Анализ организационно-управленческих инноваций в российских и зарубежных компаниях; 3. Анализ организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск»; 4. Разработка плана мероприятий по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск»; |

| | |
|---|---|
| | 5. Расчет экономического эффекта от разработанных рекомендаций. |
| Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей) | |
| Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов) | |
| Раздел | Консультант |
| Раздел «Социальная ответственность» | Мезенцева И.Л. |

| | |
|---|--|
| Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику | |
|---|--|

Задание выдал руководитель:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|------------|----------------|------------------------|---------|------|
| Доцент ШИП | Леонтьева Е.Г. | к.ф.н | | |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------|---------|------|
| ЗН61 | Парамонова А.В. | | |

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа содержит 114 страниц, 13 рисунков, 8 таблиц, 60 источников литературы, 4 приложения.

Ключевые слова: организационно-управленческие инновации, непроизводственная деятельность, охрана окружающей среды, управление персоналом, автоматизированная система, стартап, стипендиальный фонд.

Объектом исследования является ООО «Газпром трансгаз Томск».

Предметом исследования является организационно-управленческие инновации непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск».

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск».

В процессе исследования был проведен анализ организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск», разработан план мероприятий по совершенствованию данных инноваций и рассчитан экономический эффект от предложенных рекомендаций.

В результате исследования была доказана эффективность предложенных мероприятий по совершенствованию и устранению проблем при работе с интегрированной системой управления охраной окружающей среды ООО «Газпром трансгаз Томск» и внедрения программы привлечения стартапов с реализацией стипендиального фонда ООО «Газпром трансгаз Томск».

Степень внедрения: разработанные рекомендации предложены к внедрению в отделы охраны окружающей среды и энергосбережения и управления персоналом ООО «Газпром трансгаз Томск».

Область применения: результаты настоящей работы могут быть использованы компанией ООО «Газпром трансгаз Томск».

Практическая ценность заключается в оптимизации работы с системой управления охраной окружающей среды и совершенствовании организации инновационной деятельности с привлечением молодежи ООО «Газпром трансгаз Томск».

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

Дочернее общество – предприятие, которое осуществляет функции главной компании, созданное путем отделения части имущества.

Конкурентоспособность компании – свойство предприятия, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке.

Информационно-управляющая система (ИУС) – цифровая система контроля или управления некоторым реальным объектом.

Охрана окружающей среды (ООС) – комплекс мер, предназначенных для ограничения отрицательного влияния деятельности человека на окружающую среду (природу).

Загрязняющее вещество (ЗВ) – это вид загрязнителя, являющегося любым химическим веществом, либо же соединением, которое попадает в окружающую нас природную среду извне в количествах превышающих, общее сбалансированное количество содержащихся в экосистемах химических элементов

Централизованные сети канализации (ЦСК) – комплекс технологически связанных между собой инженерных сооружений, предназначенных для водоотведения.

Нормативно-разрешительная документация (НДР) – документация, оформленная в соответствии с действующим законодательством, определяющая нормы допустимого воздействия на окружающую среду.

Объект негативного воздействия на окружающую среду (объект НВОС) – эксплуатируемые объекты капитального строительства и (или) другие объекты, а также их совокупность, объединенные единым назначением

и (или) неразрывно связанные физически или технологически и расположенные в пределах одного или нескольких земельных участков, оказывающие негативное воздействие на окружающую среду.

Налог на доходы физических лиц (НДФЛ) – прямой налог, исчисляемый в процентах от совокупного дохода физических или юридических лиц за вычетом документально подтверждённых расходов, в соответствии с действующим законодательством

Стартап – это бизнес-проект, который создается для реализации какой-либо перспективной идеи или идей с целью получения прибыли.

Содержание

| | |
|---|----|
| Введение..... | 11 |
| 1. Анализ организационно-управленческих инноваций..... | 14 |
| 1.1 Понятие и свойства организационно-управленческих инноваций..... | 14 |
| 1.2 Классификация организационно-управленческих инноваций..... | 18 |
| 1.3 Анализ инноваций в российских нефтегазовых компаниях..... | 23 |
| 1.3.1 Организационно-управленческие инновации в ПАО НК «Роснефть» | 24 |
| 1.3.2 Организационно-управленческие инновации в ПАО «Лукойл» | 33 |
| 1.4 Анализ инноваций, применяемых в зарубежных газовых компаниях... | 37 |
| 1.4.1 Организационно-управленческие инновации в Shell..... | 37 |
| 1.4.2 Организационно-управленческие инновации в Hilcorp..... | 42 |
| 2. Организационно-управленческие инновации в ООО «Газпром трансгаз Томск» | 47 |
| 2.1 Характеристика ПАО «Газпром» | 47 |
| 2.2 Инновации, применяемые ПАО «Газпром» | 50 |
| 2.3 Организационно-управленческие инновации ООО «Газпром трансгаз Томск» | 56 |
| 2.3.1 Общая характеристика ООО «Газпром трансгаз Томск» | 56 |
| 2.3.2 Анализ организационно-управленческих инноваций в управлении охраной окружающей среды..... | 61 |
| 2.3.3 Анализ организационно-управленческих инноваций в управлении персоналом..... | 66 |
| 2.4 Рекомендации по совершенствованию организационно-управленческих инноваций ООО «Газпром трансгаз Томск» | 70 |

| | |
|---|-----|
| 3. Социальная ответственность | 84 |
| Введение..... | 84 |
| 3.1 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности | 85 |
| 3.2 Производственная безопасность | 86 |
| 3.3 Экологическая безопасность..... | 90 |
| 3.4 Безопасность в чрезвычайных ситуациях | 91 |
| Вывод по разделу | 93 |
| Заключение | 94 |
| Список использованных источников | 96 |
| Приложение А | 105 |
| Приложение Б..... | 108 |
| Приложение В..... | 110 |
| Приложение Г | 113 |

Введение

В настоящее время направления развития организаций, связанные с инновационной деятельностью в организации и управлении бизнес-процессами, обеспечивают устойчивое и непрерывное развитие, улучшают конкурентоспособность компании.

Газотранспортные предприятия осуществляют транспортировку газа, характеризуются территориальной распределенностью и большим количеством производственных объектов. Инновационное развитие в таких компаниях часто носит производственный характер и предусматривает разработку технологических новшеств. Однако эффективность управления и организации бизнес-процессов на 45% влияют на устойчивость компании [1].

Актуальность работы обусловлена необходимостью инновационного подхода к управлению и организации деятельности непроизводственных отделов компаний нефтегазовой отрасли, так как в современных условиях успех крупных компаний, имеющих сложную управленческую структуру, большой уставный капитал и значительное количество акционеров, достигается непрерывным совершенствованием бизнес-процессов и внедрением инноваций.

Одним из важнейших направлений непроизводственной деятельности является охрана окружающей среды, которая регулируется природоохранным законодательством в целях сокращения влияния деятельности человека на природу. Данная тема особо актуальна для газотранспортных предприятий, так как с масштабом компании растет экологическая ответственность, а специфика деятельности компании подразумевает большие риски негативного влияния на окружающую среду.

Еще одним важным направлением непроизводственной деятельности компании является управление персоналом, которое включает в себя

деятельность по организации инновационного развития молодежи. Томская область обладает некоторыми преимуществами обеспечения молодежной инновационной среды: кооперация университетов, бизнеса и власти, которые объединяют свои усилия, образуя друг с другом горизонтальные связи и взаимоотношения, которые позволяют одним его элементам частично брать на себя функции других. Успех инновационной среды заключается в согласованности политики региональной власти с потребностями бизнеса и возможности научно - образовательного комплекса [2].

В ходе исследования были проанализированы организационно-управленческие инновации в сфере управления охраной окружающей среды и организации инновационного развития молодых сотрудников ООО «Газпром трансгаз Томск».

Результатом работы являются рекомендации по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск», разработанные исходя из российского и зарубежного опыта нефтегазовых компаний и исследований на базе отделов охраны окружающей среды и энергосбережения и управления персоналом ООО «Газпром трансгаз Томск».

Целью работы является разработка рекомендаций по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск».

Для достижения цели работы были поставлены и решены следующие задачи:

1. Исследовать понятие, свойства и классификацию организационно-управленческих инноваций;
2. Провести анализ организационно-управленческих инноваций российских и зарубежных нефтегазовых компаний;

3. Провести анализ организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск»;
4. Разработать план мероприятий по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск»;
5. Рассчитать экономический эффект от разработанных рекомендаций.

1. Анализ организационно-управленческих инноваций

1.1 Понятие и свойства организационно-управленческих инноваций

Инновационное развитие компании часто ассоциируется с технологическим прогрессом и разработкой материальной ценности компании. Однако создание управленческой ценности ведет к более долгосрочным преимуществам, так как организационно-управленческая инновация – это, как правило, системное и не ограниченное во времени решение. Чтобы принести предприятию долговременные преимущества, новый метод в управлении должен удовлетворять хотя бы одному из следующих условий: быть системным, основываться на новаторском принципе, быть этапом непрерывного процесса поиска новых решений [3].

Существует множество определений понятию «Организационно-управленческая инновация». Филин С.А. и Якушев А.Ж. считают, что организационно-управленческие инновации – это инновации, направленные на постепенное улучшение или достижение существенных и быстрых изменений в организационной структуре и управленческой сфере деятельности [4]. Данное определение описывает временные и качественные характеристики организационно-управленческих инноваций, а также демонстрирует выполнение условий новаторства и системности. Отсюда можно выявить критерий для дальнейшей классификации – степень новизны.

Шустрова Т.Н. делает вывод о том, что управленческие инновации представляют собой некий вариант реинжиниринга бизнес-процессов предприятия с добавлением новизны [5]. Так как процесс реинжиниринга сопровождается радикальным переосмыслением бизнес-процессов и резким повышением эффективности можно сказать, что данный вывод также описывает силу и скорость изменений. Однако можно отметить, что реинжиниринг бизнес-процессов с добавлением новизны – это изменение

существующих принципов ведения деятельности конкретного предприятия методами ранее не используемыми. То есть любой новый способ ведения той или иной деятельности компании можно считать управленческой инновацией. Исходя из данного вывода, можно классифицировать инновации по масштабу применения в других компаниях.

А.Н. Асаул определяет организационно-управленческую инновацию как изменение в системе управления предпринимательской структурой с целью повышения эффективности ее функционирования и конкурентоспособности [6]. Такая трактовка понятия соответствует условиям непрерывности и системности инноваций. Также автор подчеркивает, что организационно-управленческая инновация является инструментом повышения конкурентоспособности. А значит способ повышения эффективности деятельности предприятия, как и технологические инновации, нужно рассматривать как уникальное решение, результат интеллектуальных усилий. А.В. Александров считает, что управление предпринимательской структурой заключается в постоянном поиске оптимальной формы соответствия рыночным требованиям в конкретный момент развития рынка [7].

Обращаясь к зарубежным источникам, Джулиан Биркиншоу и Майкл Мол считают, что организационно-управленческие инновации – это внедрение новых практик, процессов и структур, представляющих собой значительный отрыв от текущих норм [8]. Также в другой своей статье, вышеупомянутые авторы сделали вывод, что управленческие инновации можно определить как изменение формы, качества или состояния со временем управленческой деятельности в организации, где данное изменение является новым или беспрецедентным по сравнению с прошлым [9]. В первом случае авторы подчеркивают важность значительного отрыва инноваций от текущих норм, а значит условие новаторства используется в контексте не одной компании. Во втором случае степень новшества изменений в управленческой деятельности определяется в сравнении с предыдущим периодом.

Таким образом, для последующего анализа сформулируем определение: организационно-управленческая инновация – это заметное отклонение от традиционных принципов, процессов и практик управления или отклонение от общепринятых организационных форм, сопровождающееся повышением эффективности принципов управления рабочих процессов.

Для более полного погружения в понятие и последующего построения классификации видов организационно-управленческих инноваций, необходимо определить основные свойства, которые необходимо учитывать при принятии решения об их внедрении. Пухальский А.Н выделяет следующие свойства организационно-управленческих инноваций [10]:

– Риск неблагоприятных последствий

По сравнению с обычными управленческими решениями внедрение организационно-управленческих инноваций сопровождается трудностями к прогнозированию результатов. Точность построения стратегии зависит от предыдущего опыта принятия аналогичных решений, а условие новизны исключает такую возможность.

–Творческий подход

Генерирование нестандартных идей требует больших интеллектуальных усилий и творческого мышления у менеджеров. Креатив является неотъемлемой частью процесса создания инновационной ценности.

– Конфликт текущих и инновационных задач

Так как жизненный цикл компании нецелесообразно ставить на паузу, оперативная и стратегическая деятельность протекает одновременно. Учитывая человеческий фактор участников процесса инновационного развития предприятия, можно сделать вывод о большом периоде внедрения инноваций и возможном снижении качества выполнения менеджерами своих текущих обязанностей.

– Большая стоимость при отложенном эффекте

Данное свойство описывает долгосрочную отдачу инвестиций в инновационную деятельность компании. Инвестиции, как правило, существенные, так как реализация организационно-управленческих проектов требует денежных и трудовых затрат. Трудовые затраты также оцениваются в денежных средствах в виде заработной платы.

– Сопротивление ко всему новому

Боязнь инноваций сопровождается созданием барьеров на пути реализации организационно-управленческих проектов. Выход из психологической зоны комфорта является стрессом для участников процесса внедрения. Это может стать проблемой как со стороны подчиненных, так и регулирующих органов власти.

Таким образом, можно сделать вывод, что организационно-управленческие инновации – это рискованный и дорогостоящий инструмент повышения эффективности предприятия, сопровождающийся большим периодом отдачи инвестиций и борьбой с неизвестностью, в основу которого входит творческий подход к решению задач.

Учитывая данные свойства при принятии решений о внедрении может показаться, что отрицательных аспектов больше, чем положительных и поэтому для обоснования положительного эффекта необходимо добавить еще одно свойство организационно-управленческих инноваций – целенаправленность изменений. Так как инновации направлены на достижение конкретного результата – повышение эффективности организации, который оправдывает все усилия, направленные на их внедрение.

1.2 Классификация организационно-управленческих инноваций

Построение классификации организационно-управленческих инноваций позволяет определить виды новшеств по разным признакам. Определяя вид инновации можно более точно спрогнозировать ее влияние, стоимость, перспективу распространения, отдачу вложений и т.д. Оценка параметров является неотъемлемой частью процесса принятия управленческих решений.

Большинство определений предусматривают влияние организационно-управленческих инноваций на процессы управления компанией, а значит, целесообразно выделить виды ОУИ с точки зрения менеджмента [11]: инновации в организации, инновации в мотивации, инновации в планировании и инновации в контроле. Данные виды перекликаются с функциями менеджмента, что позволяет классифицировать инновацию относительно управленческой деятельности компании.

Также необходимо классифицировать организационно-управленческие инновации относительно критериев, выявленных при анализе определений – степень новизны и масштаб применения. Степаненко Д.М. по данным критериям выделяет следующие виды ОУИ (табл. 1) [12]:

Таблица 1 – Классификация организационно-управленческих инноваций по степени новизны и масштабу применения

| Критерий классификации | Виды организационно-управленческих инноваций |
|------------------------|---|
| Степень новизны | – Радикальные – Улучшающие |
| Масштаб применения | – Мировые инновации – Новшества в республике |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> – Новшества в отрасли республики – Локальные инновации |
|--|---|

Карпова Е.А. разделяет организационно-управленческие инновации на нормативные и инициативные (рис. 1) [13]:



Рисунок 1 – Классификация организационно-управленческих инноваций

Категория нормативных организационно-управленческих инноваций внедряется в соответствии с требованиями законодательства. Все остальные являются инициативой предприятия и потому относятся к категории инициативных.

Нормативные делятся на безвариантные и варианты. Безвариантные – это системы управленческих операций, которые необходимо выполнять точно в соответствии с законом. Примером таких инноваций могут служить формы отчетности (бухгалтерский, статистический и т.д.), которые часто меняются. Вариантные инновации подразумевают больше творческой свободы, но также не являются радикальными. Производственные учеты и справки в свободной форме могут служить примером, так как допускают вариантность исполнения.

Инициативные инновации являются решением руководства предприятия, поэтому направлены на существенные изменения бизнес-процессов и требуют высоких умственных и творческих затрат. Такие инновации делятся на известные и оригинальные. Под известными

подразумеваются новшества, внедряемые исходя из опыта других компаний. Примером могут служить классические инструменты управления, такие как компьютерные системы учета клиентов, составления бухгалтерской отчетности и другие. Оригинальные являются интеллектуальной собственностью компании и характеризуются большими рисками и затратами, но также приносят наибольшую ценность.

В зависимости от объекта внедрения Сидорова Е.Е. выделяет следующие виды ОУИ (табл. 2) [14]:

Таблица 2 – Классификация организационно-управленческих инноваций в зависимости от объекта внедрения

| Вид организационно-управленческой инновации | Описание |
|---|--|
| 1. Организационные | Данный вид организационно-управленческих инноваций включает в себя нововведения, основанные на освоении новых технологий организации труда и изменении приоритетности структурных подразделений. |
| 2. Управленческие | Данные нововведения основаны на совершенствовании методов работы систем управления и изменении функциональных блоков. |
| 3. Экономические | Нововведения, характеризующиеся изменениями в области образования цен, оплаты труда персонала и оценки результатов деятельности организации. |
| 4. Социальные | Новшества, которые активируют человеческий потенциал предприятия. Данный вид инноваций нацелен на совершенствование организационной культуры компании и на формирование |

| | |
|------------------|---|
| | ценностей, ведущих к достижению корпоративных целей. |
| 5. Юридические | Данные нововведения связаны с изменениями корпоративных правовых норм, регулирующих все виды деятельности компании. |
| 6. Маркетинговые | Данный вид организационно-управленческих инноваций связан с нововведениями в формах и методах продвижения продукта на рынок, а также с улучшениями взаимодействий с потребителем. |
| 7. Корпоративные | Данные новшества проявляются в улучшении взаимодействия акционеров предприятия. |

Классификация организационно-управленческих инноваций относительно объекта внедрения позволяет рассмотреть характер нововведения и определить тип влияния новшества на функциональные блоки предприятия.

Глухов А. О. и Чуракова Е. Ю. выделяют классификацию организационных инноваций по функциональным подсистемам предприятия: производство, реализация и сбыт готовой продукции, материально-техническое снабжение, финансы и персонал [15]. На рисунке 2 представлена классификация организационных инноваций по функциональным подсистемам предприятия.



Рисунок 2 – Классификация организационных инноваций по функциональным подсистемам предприятия

Определение вида организационно-управленческих инноваций относительно функционала предприятия, позволяет делать вывод о последствиях внедрения новшеств и составлять прогноз дальнейших улучшений.

На основе представленной классификации выделим основные критерии оценки организационно-управленческих инноваций:

- Степень новизны

Данный критерий определяет уровень новшества организационно-управленческих нововведений и масштаб изменения бизнес-процесса после их внедрения.

- Масштаб применения

Используется для анализа возможного применения той или иной инновации в других организациях. Масштаб применения характеризуется как рыночными, так и географическими ограничениями.

– Практическая ценность

Данный критерий показывает положительный практический эффект от внедренных изменений и применяется для анализа масштаба положительного эффекта. Учитываются все практические показатели эффективности такие как скорость, время, человеческий фактор и т.д.

– Согласованность с законодательством

Важным условием внедрения инноваций является согласованность с законодательством. Условия и последствия принятых решений не должны противоречить соответствующим нормативным документам.

– Экономическая эффективность

Критерий экономической эффективности показывает финансовую выгоду от внедрения инноваций. Применяется для оценки выгоды принятых решений, отражая практическое повышение эффективности в денежном выражении

1.3 Анализ инноваций в российских нефтегазовых компаниях

В настоящее время нефтегазовый сектор является важным двигателем экономического развития Российской Федерации, так как считается наиболее конкурентоспособным сегментом производства на мировой арене. Осуществление нефтегазовой деятельности требует огромных производственных мощностей, поэтому рынок олигополистический, то есть имеет не большое количество крупных участников.

Для анализа организационно-управленческих инноваций российской нефтегазовой отрасли необходимо рассмотреть компании, которые более

полно характеризуют инновационное состояние данного сектора. Для анализа были выбраны ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «Лукойл», так как основными критериями выбора служили: специфика основной деятельности, финансовый масштаб предприятия и процент добычи нефти.

1.3.1 Организационно-управленческие инновации в ПАО НК «Роснефть»

ПАО «НК «Роснефть» - лидер российской нефтяной отрасли и крупнейшая публичная нефтегазовая корпорация мира. Основными видами деятельности НК «Роснефть» являются поиск и разведка месторождений углеводородов, добыча нефти, газа, газового конденсата, реализация проектов по освоению морских месторождений, переработка добытого сырья, реализация нефти, газа и продуктов их переработки на территории России и за ее пределами [16].

Чистая прибыль «Роснефти» по итогам 2019 года составила 708 млрд рублей. Компания осуществляет 40 процентов всей добычи в стране [17]. По финансовым результатам компания уступает только ПАО «Газпром», а по добыче нефти занимает первое место среди нефтегазовых компаний в России.

В состав Компании входят 10 крупных нефтеперерабатывающих заводов (в том числе 50%-я доля в Славнефть-ЯНОС), несколько мини-НПЗ на территории Российской Федерации. В Германии ПАО «НК «Роснефть» владеет долями в четырех НПЗ мощностью 11,5 млн т (в доле Компании). Сбытовая сеть Компании охватывает 59 регионов России, а также страны ближнего зарубежья.

В настоящее время ПАО «НК Роснефть» занимает лидирующие позиции по разработке и внедрению передовых технологий и инноваций. Инновации охватывают все сферы деятельности Компании, обеспечивая ей устойчивое технологическое превосходство. Основные направления и особенности инновационного развития Компании сформулированы в

Программе инновационного развития ПАО «НК «Роснефть» на 2016-2020 гг. с перспективой до 2030 года (рис. 3) [18].

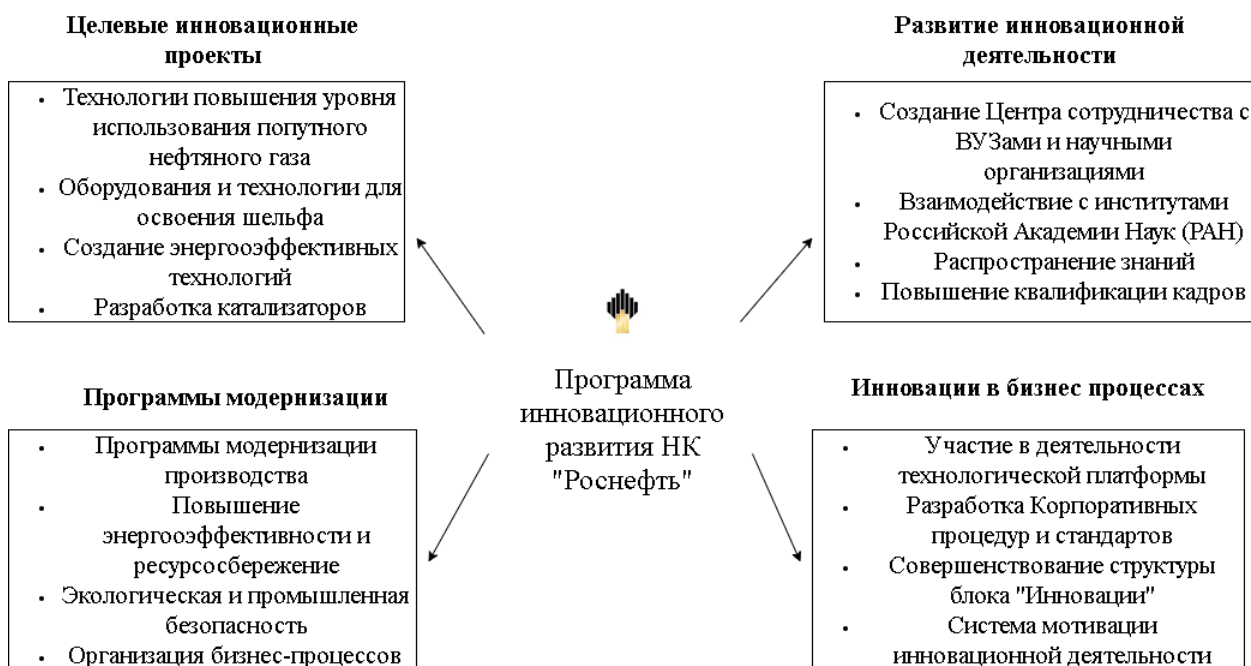


Рисунок 3 – Программа инновационного развития НК «Роснефть»

Учитывая понятие и классификацию организационно-управленческих инноваций можно говорить о любом повышении эффективности бизнес-процессов как об инновации, определяя их к типу локальных и улучшающих. Поэтому можно выделить следующие организационно – управленческие новшества компании ПАО «НК «Роснефть» [19].

Модель корпоративных и управленческих компетенций

С помощью данной модели осуществляется работа по оценке кандидатов в кадровый резерв предприятия. Предпосылками внедрения стало осуществление инновационного проекта «Внедрение компетентностного метода оценки и развития персонала во всех сегментах бизнеса Компании».

Главным исполнительным директором ПАО «НК «Роснефть» утверждена модель корпоративных и управленческих компетенций, на основе которой происходит оценка компетенций. В данной модели отражены

культура и ценности компании, описаны компетенции руководителей. Оценка охватывает все категории персонала: руководителей, специалистов и рабочих. Критериями оценки являются управленческие, корпоративные и профессионально-технические компетенции.

В ПАО «НК «Роснефть» оценка осуществляется по следующим направлениям: при формировании обучения (для развития компетенций); при приеме на работу; при изменении должности [20].

Данная модель разработана с учетом опыта и лучших практик зарубежных и российских нефтегазовых компаний. Работа по созданию модели проводилась совместно с РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский политехнический университет» и ведущими консалтинговыми компаниями России.

Степень новшества вышеупомянутой организационно-управленческой инновации носит улучшающий характер, так как до формирования данной системы существовали методы и принципы оценки персонала. Система не изменила оценку персонала кардинально, а только повысила ее эффективность.

Масштаб применения ограничен только НК «Роснефть», так как модель корпоративных и управленческих компетенций, на основе которых происходит оценка компетенций разработана в соответствии с культурой и ценностями компании.

Практическая ценность проявляется в определении приоритетов развития работников и как следствие повышении квалификации персонала. Выявляются проблемы в знаниях у сотрудников.

Согласованность с законодательством данной инновации проявляется в соответствии критериев оценки персонала нормам, регулируемым Трудовым Кодексом Российской Федерации [21].

Экономическая эффективность заключается в сокращении затрат на устранение ошибок, возникших в результате недостатка знаний у сотрудников, повышение производительности труда как результат повышения квалификации персонала.

Роснефть-классы

Создание и развитие системы довузовской подготовки и профессиональной ориентации школьников стало одним из организационно-управленческих новшеств НК «Роснефть». При поддержке предприятия в регионах присутствия филиалов компании в некоторых школах и лицеях созданы профильные 10-11 классы, программа обучения которых учитывает особенности развития территориальной экономики. Программа включает в себя углубленное изучение профильных предметов (физика, химия, математика, информатика), спецкурсы (экономика, менеджмент, этика, социальные компетенции, планирование карьеры), лабораторные практикумы. Ученики имеют возможность заниматься проектной и исследовательской деятельностью, принимают участие в различных конкурсах, олимпиадах и конференциях.

Основные мероприятия по формированию «Роснефть-классов» представлены на рисунке 4.

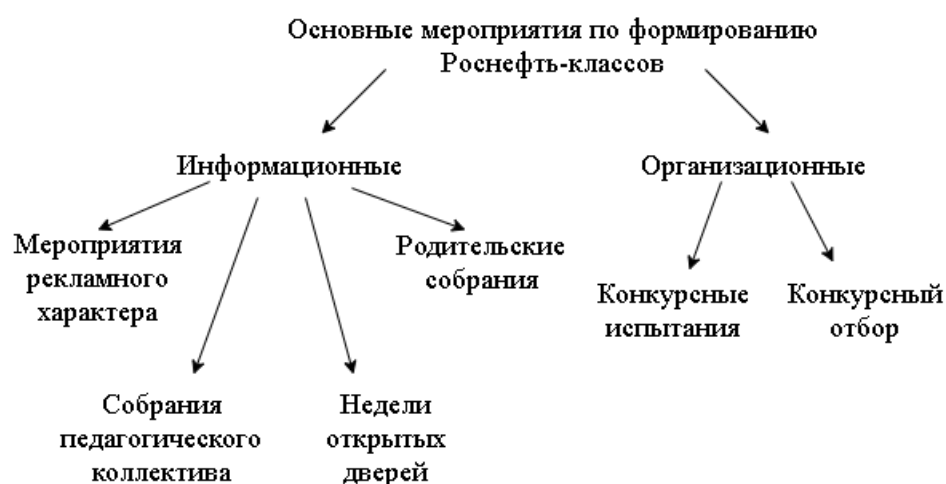


Рисунок 4 – Основные мероприятия по формированию «Роснефть-классов»

Информационные мероприятия делятся на мероприятия рекламного характера, собрания педагогического коллектива, родительские собрания и недели открытых дверей. Рекламные мероприятия проводятся с целью знакомства потенциальных учащихся с условиями отбора и перспективами обучения в Роснефть-классе. Собрания педагогического коллектива осуществляются для составления конкурсных испытаний и решения вопросов по учебному плану. Недели открытых дверей – это мероприятия по посещению нефтяных предприятий с целью знакомства с нефтяным бизнесом и особенностями производства. Родительские собрания проводятся для того, чтобы родители смогли задать вопросы и получить организационную информацию по всему сроку обучения (2 года).

Организационные мероприятия включают в себя конкурсные испытания и конкурсный отбор. Конкурсные испытания проводятся в составе комиссии, в состав которой входят представители образовательного учреждения, дочернего общества и управления образования города. Конкурсный отбор проводится в три этапа:

- Проверка уровня общего психического и физического здоровья детей
- Психологическое тестирование
- Проверка уровня знаний по профильным предметам: математика, физика, химия (тестовые задания, срез знаний, контрольные работы)

Члены комиссии анализируют результаты тестирования, собеседования по каждому из этапов, результат итоговой успеваемости и представляют администрации школы список учащихся, рекомендованных к зачислению.

В 2018 году 116 выпускников «Роснефть-классов», трудоустроились в 33 Обществах Группы (перестроила фразу). В то время как всего в Обществах

Группы работает 678 специалистов, прошедших обучение в «Роснефть-классах».

Организация деятельности «Роснефть-классов» осуществляется на основании трехстороннего договора о сотрудничестве, заключенного между дочерним обществом, профильным вузом региона и общеобразовательным учреждением, на базе которого создан «Роснефть-класс».

Система работы «Роснефть-классов» предусматривает разностороннюю поддержку их деятельности со стороны Компании: участие в отборе наиболее способных детей, организации учебного процесса, привлечении потенциала профильных вузов, обеспечении повышения квалификации педагогов, в ремонте помещений и оснащении кабинетов современной техникой и лабораторным оборудованием.

Степень новшества данной организационно-управленческой инновации не высокая, потому как изменение процесса формирования кадрового резерва носит улучшающий характер. Однако процесс стал более глубоким, возможности и время подготовки кадров увеличились, что говорит о повышении эффективности процесса.

Масштаб применения данной инновации не ограничен ни спецификой деятельности компании, ни географическим положением. Профильные классы являются известным инструментом совершенствования формирования кадрового резерва, поэтому «Роснефть-класс» можно считать локальной организационно-управленческой инновацией.

Практическая ценность подтверждается трудоустройством на предприятия компании выпускников «Роснефть-классов». Повышение уровня компетентности потенциальных сотрудников компании.

Согласованность с законодательством подтверждается соответствием условий школьного образования, прописанным в Федеральном законе "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ [22].

Экономическая эффективность заключается в повышении производительности труда и личной эффективности будущих сотрудников, что способствует экономии рабочего времени и сокращению затрат на устранение ошибок. Качественно подготовленный кадровый резерв обеспечивает экономию затрат на адаптацию нового персонала.

Интегрированная система управления промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды (ИСУ ПБОТОС)

Система является частью общей системы управления ПАО «НК «Роснефть» и позволяет осуществлять системное управление в области пожарной и фонтанной безопасности, безопасной эксплуатации транспортных средств, менеджмента происшествий, предупреждения и реагирования на аварийные ситуации, и т.д. на основе современных методов. Предпосылками внедрения стала одна из стратегических целей компании - к концу 2022 года войти в первую четверть рейтинга нефтегазовых компаний мира по сопоставимым показателям в области промышленной безопасности, охраны труда и окружающей среды, включая показатели травматизма с потерей рабочего времени (LTIF), показатели крупных происшествий в сфере производственной безопасности (PSER-1), удельные показатели по выбросам парниковых газов.

ИСУ ПБОТОС представляет собой организационную структуру, которая постоянно контролируется и периодически анализируется с тем, чтобы обеспечить эффективное направление деятельности в области промышленной и экологической безопасности в зависимости от изменяющихся внутренних и внешних факторов.

На рисунке 4 представлены направления ИСУ ПБОТОС и стандарты управления данными направлениями [23].



Рисунок 5 – Направления ИСУ ПБОТОС и стандарты управления данными направлениями

ИСУ ПБОТОС внедрена и успешно функционирует в Компании с 2006 года. Ее соответствие требованиям международных стандартов серии ISO 14001 «Системы экологического менеджмента» и OHSAS 18001 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья» неизменно подтверждается в ходе сертификационных, надзорных и ре-сертификационных аудитов, проводимых аккредитованными органами по сертификации международного уровня.

ИСУ ПБОТОС Компании построена на принципах вовлеченности персонала всех уровней в снижение негативного воздействия на окружающую среду. основополагающим документом интегрированной системы управления является Политика компании в области ИСУ ПБОТОС

Степень новшества данной организационно-управленческой инновации не высокая, так как цель ИСУ ПБОТОС – оптимизация процесса

соблюдения политики компании в сфере охраны труда, окружающей среды и промышленной безопасности. Радикальных изменений система не несет.

Масштаб применения абсолютно локальный, так как система адаптирована под специфику деятельности НК «Роснефть». Такой тип организационной структуры соблюдения стандартов применим к любым компаниям, однако разработка индивидуальна.

Практическая ценность заключается в повышении скорости получаемой сотрудниками информации, усиление производственного контроля, повышение скорости предоставления отчетности, улучшение показателей травматизма с потерей рабочего времени (LTIF), показателей крупных происшествий в сфере производственной безопасности (PSER-1), удельных показателей по выбросам парниковых газов.

Согласованность с законодательством определяется соблюдением: Федерального закона «О промышленной безопасности опасных производственных объектов» [24], Трудового кодекса Российской Федерации (раздел охраны труда) [25] и Федерального закона «Об охране окружающей среды» [26].

Экономическая эффективность заключается в экономии человеческого ресурса компании и улучшение рейтинговых позиций. Сокращение затрат на исправление ошибок, возникших в следствие человеческого фактора и сокращение выплат за лишние выбросы и штрафы при несоблюдении нормативных документов.

Таким образом, кадровая политика ПАО «НК «Роснефть» направлена на внедрение организационно-управленческих решений, ведущих к повышению эффективности работы с персоналом и обеспечению конкурентоспособности компании. Политика учитывает сопровождение будущего потока инженеров на стадии среднего и высшего образования и непрерывное обучение имеющегося персонала. Также можно сделать вывод

об оптимизации процесса управления безопасностью персонала, охраны труда и окружающей среды путем внедрения инновационной системы управления ПБОТОС.

1.3.2 Организационно-управленческие инновации в ПАО «Лукойл»

Рассмотрим организационно-управленческие инновации на базе российской нефтегазовой компании ПАО «Лукойл».

ПАО «Лукойл» - одна из крупнейших международных нефтегазовых компаний, основными видами деятельности, которой являются разведка и добыча нефти и газа, производство нефтепродуктов и нефтехимической продукции, а также сбыт произведенной продукции [27].

Чистая прибыль «Лукойла» по итогам 2019 года составила 640,178 млрд рублей. Компания осуществляет 16,3 процента всей добычи в стране [28]. По финансовым результатам компания уступает только ПАО «НК «Роснефть» и ПАО «Газпром», а по добыче нефти занимает второе место среди нефтегазовых компаний в России.

Основная часть деятельности Компании в секторе разведки и добычи осуществляется на территории Российской Федерации, основной ресурсной базой является Западная Сибирь. «ЛУКОЙЛ» владеет современными нефтеперерабатывающими, газоперерабатывающими и нефтехимическими заводами, расположенными в России, Восточной Европе и странах ближнего зарубежья. Основная часть продукции Компании реализуется на международном рынке. «ЛУКОЙЛ» занимается сбытом нефтепродуктов в России, Восточной и Западной Европе, странах ближнего зарубежья и США.

Большое внимание ПАО «Лукойл» уделяет Инновационному сотрудничеству – созданы электронные площадки, где любой поставщик технологий и оборудования (от крупных предприятий и отраслевых институтов до небольших организаций и физических лиц) может предложить

свои наработки для использования в компании. Однако такое инновационное сотрудничество развито преимущественно в профильных отраслях компании, таких как: геологические и геофизические технологии, строительство скважин, разработка месторождений, техника и технология добычи нефти, утилизация газа, метрологическое обеспечение, нефтепереработка, нефтехимия, газопереработка [29]. Таким образом компания привлекает идеи в свою основную деятельность для внедрения технологических, оригинальных инноваций. Организационно-управленческие инновации в ПАО «Лукойл» преимущественно улучшающие и являются локально новыми. Рассмотрим некоторые организационно-управленческие инновации компании:

Корпоративная система управления знаниями

Система была разработана в целях обеспечения обмена профессиональным опытом и знаниями как между работниками, так и между организациями группы. В настоящее время корпоративная система управления знаниями охватывает такие направления деятельности компании, как геологоразведка и добыча, нефтепереработка и нефтехимия, энергетика, нефтепродуктообеспечение, управление персоналом и организационное развитие, экономика и планирование, налогообложение, бухгалтерия, финансы. В системе участвует более 10 тыс. работников и сформировано 240 экспертных сообществ. Достижения компании в этой области были отмечены престижной мировой премией MAKE (European Most Admired Knowledge Enterprises) [30].

Обмен знаниями в данной системе проходит по следующим этапам: постановка проблемного вопроса «участником» проекта; ответы, решения, предложения «экспертов»; обсуждение «участниками». Для обеспечения диалога между участниками в информационном блоке созданы форумы по ключевым направлениям, которые сокращают время поиска специалистов по

запросу и открывают доступ к базе знаний ранних запросов, чтобы избежать их дублирования экспертам.

Степень новшества данной инновации улучшающая, так как система обмена корпоративными знаниями не является оригинальным продуктом. Система позволяет дополнить процесс обучения персонала и сократить количество ошибок, возникших по причине недостатка опыта работников.

Масштаб применения является локальным в связи с индивидуальной структурой системы, адаптированной под специфику деятельности ПАО «Лукойл»

Практическая ценность заключается в повышении квалификации персонала путем обмена опытом и оперативной реакции на проблемную ситуацию.

Согласованность с законодательством данной системы обусловлена соблюдением Трудового Кодекса Российской Федерации [21].

Экономическая эффективность сокращение затрат на обучение персонала и затрат на исправление ошибок.

Информационная система ИСУ SIP на базе SAP HANA BI

Данная система позволяет уменьшить время формирования консолидированной отчётности «Лукойла» и дочерних предприятий, повысить скорость формирования отчётности и её качество за счёт автоматизированного сбора информации, проверок показателей при вводе доступа к архивным данным. Проект был выполнен в период с мая 2016 по апрель 2018 года совместной проектной командой сотрудников группы компаний ITPS и группы предприятий «Лукойл» [31].

Система представляет собой программу, в которую внесена первичная информация по компании. После внесения вторичной информации отчетность

формируется автоматически, что ускоряет процесс передачи информации и исключает человеческий фактор.

Степень новшества автоматизированной системы составления отчетности улучшающая, так как программа разработана в уже существующей форме. Функционал также не является оригинальным. Критерий новизны применим конкретно к ПАО «Лукойл», так как ранее отчетность формировалась вручную.

Масштаб применения является локальным в связи с индивидуальной структурой системы, адаптированной под специфику деятельности ПАО «Лукойл».

Практическая ценность заключается в повышении скорости составления отчетности, исключении человеческого фактора.

Согласованность с законодательством проявляется в соблюдении Федерального закона «О консолидированной финансовой отчетности» [32].

Экономическая эффективность проявляется в экономии человеческого ресурса, сокращении затрат на устранение ошибок.

Подводя итог можно сказать о высокой ориентированности российских компаний на подготовку кадров и сопровождение их на ранних этапах выбора специальности, а также повышение квалификации имеющегося персонала. Это хорошая инвестиция в будущий поток высококвалифицированных инженеров, что повышает конкурентоспособность компании в будущем. Также можно отметить тенденцию перехода к автоматизированным системам организации безопасности, оценки кадрового резерва и составления текущих отчетностей.

1.4 Анализ инноваций, применяемых в зарубежных газовых компаниях

Ведущие международные нефтегазовые компании остро осознают необходимость развития и внедрения организационно-управленческих инноваций. Никулина О.В., Мирошниченко О.В. в своей статье проводят сравнительный анализ инновационного развития нефтегазового сектора в мировой экономике и утверждают, что российские компании существенно отстают в инновационном развитии от своих зарубежных конкурентов [33]. Потому целесообразно рассмотреть компании, выбранные не только по критериям специфики основной деятельности и масштабов компании, но и инновационного развития. Поэтому для анализа была выбрана одна из крупнейших зарубежных нефтегазовых компаний – Shell и компания, известная своим инновационным подходом в стимулировании персонала – Hilcorp.

1.4.1 Организационно-управленческие инновации в Shell

Рассмотрим зарубежную нефтегазовую компанию - «Shell». «Shell» – одна из крупнейших энергетических компаний мира. Средняя численность ее штата составляет 92 000 человек. Компания ведет работы в более чем 70 странах мира. Штаб-квартира концерна находится в Гааге, Нидерланды. Главный исполнительный директор компании – Бен ван Берден. Материнской компанией концерна «Шелл» является компания «Ройял Датч Шелл плс» (Royal Dutch Shell plc), которая зарегистрирована в Англии и Уэльсе [34].

Деятельность компании делится на четыре направления: добыча, интегрированный газ и новые источники энергии, переработка, проекты и технологии. На долю Shell приходится около 2% мирового производства нефти и 3% природного газа. Укрепить лидерские позиции в нефтегазовой отрасли компании Shell помогает их стратегия.

Стратегия Shell направлена на то, чтобы отвечать на глобальный спрос на энергоносители ответственным образом, следовательно, безопасность, экологическая и социальная ответственность являются основой деятельности компании.

В реализации стратегии компании люди играют центральную роль, сотрудники Shell работают над некоторыми из самых инновационных энергетических проектов в мире. Разнообразная рабочая сила и всеохватывающая рабочая среда являются важными факторами успеха организации, которые приводят к инновациям решениям. Shell активно поощряет творчество и инновационное мышление, предоставляя возможность сотрудникам браться за решение новых задач и не бояться ответственности.

Рассмотрим основные организационно-управленческие инновации «Shell» [34]:

Программа GameChanger

Данная разработка позволяет организации привлекать стартапы, в результате которых возникают успешные инновации, охватывающие широкий диапазон достижений в различных областях. У компании появляются новые направления для развития и сотрудничества с молодыми специалистами. Перед вступлением в программу проводится предварительная отбор идей из университетов, исследовательских центров, конференций, симпозиумов и семинаров. GameChanger включает в себя семь этапов проверки: проведения мозгового штурма и тестирования, начиная с подачи идеи до доказательства концепции, после чего идея готова к коммерциализации.

Степень новшества данной организационно-управленческой инновации улучшающая, так как программа оптимизирует процесс поиска новых идей и открывает дополнительные возможности к внедрению инноваций.

Масштаб применения является мировым, так как программа адаптируема к любым организациям, заинтересованным в сотрудничестве с молодыми специалистами.

Практическая ценность заключается в нахождении свежих инновационных идей и возможности их реализации на предприятии, что ведет к повышению эффективности деятельности компании.

Согласованность с законодательством регулируется законом о защите интеллектуальной собственности в той или иной стране, в зависимости от гражданства участников программы.

Экономическая эффективность подразумевает сокращение затрат на генерацию собственных идей, увеличение прибыли за счет повышения эффективности деятельности предприятия вследствие осуществления стартапов.

Программа Ideas360

Программа Ideas360 позволяет привлечь студентов для разработки инновационных проектов. Также конкурс дает возможность компании выявить и привлечь на работу талантливых специалистов. Для участия в конкурсе Ideas360, студентам необходимо пройти три этапа: онлайн регистрация, отправка идеи, представление идеи (участвовать можно как одному, так и в составе команды до трех человек), назначение наставника, занятия по экспертному развитию, поддержка развития идеи, обучение лидерству и деловым навыкам для повышения карьеры и последний этап – финалисты конкурса получают возможность представить идеи старшим руководителям Shell, новаторам и лидерам отрасли.

Например, 26-летний студент Технологического университета Делфта в Нидерландах разработал ирригационный насос с педальным приводом,

который позволяет фермерам поливать свои поля быстрее и с меньшими усилиями, чем при традиционном методе использования лейки.

Еще одним примером является команда в составе трех человек «Team Renaissance» из Технологического университета Наньян, Сингапур. Команда разработала приложение под названием Food Basket, которое помогает домашним хозяйствам сократить количество пищевых отходов. Приложение позволяет пользователю отслеживать даты истечения срока годности продуктов и предлагает рецепты для их приготовления.

Степень новшества вышеупомянутого конкурса улучшающая, так как осуществляется оптимизация двух бизнес-процессов – поиск наиболее талантливых сотрудников в кадровый резерв компании и поиск инновационных идей.

Масштаб применения является мировым, так как программа адаптируема к любым организациям, заинтересованным в инновационном развитии.

Практическая ценность заключается в нахождении свежих инновационных идей и возможности их реализации. Также повышается эффективность трудового ресурса компании за счет привлечения в предприятие молодых, талантливых сотрудников.

Согласованность с законодательством регулируется законом о защите интеллектуальной собственности в той или иной стране, в зависимости от гражданства участников конкурса.

Экономическая эффективность проявляется в сокращении затрат на исследования в области генерации инновационных идей, сокращение затрат на обучение нового персонала путем привлечения с конкурса квалифицированных работников. Увеличение прибыли за счет вложений в инновационные проекты.

Интегрированная база данных для подбора персонала

Интегрированная база данных – техническое решение для подбора персонала на интернет-платформе. Позволяет автоматически набирать персонал, если есть вакансии. Благодаря данной разработке соискатель всегда в курсе о статусе вакансий и напрямую контактирует с работодателем. Данная система выгодна для работодателя, так как при подобном объеме и скорости подбора персонала, как в Shell, невозможно использовать обыкновенный подход публикации текущих вакансий, сбора и обработки резюме, приглашения и интервьюирования отобранных кандидатов и, в конечном итоге, принятия решения о найме. Необходимо поддерживать постоянный поток кандидатов на должности разных уровней и квалификации. Для того чтобы справляться с таким потоком необходимо техническое решение с помощью интернета.

Степень новшества системы интегрированной базы данных носит улучшающий характер, потому как программа совершенствует процесс подбора персонала.

Масштаб применения подобной системы носит мировой характер. Система интернет-отбора персонала адаптируема к любым предприятиям.

Практическая ценность заключается в повышении скорости и качества отбора персонала, что ведет к повышению эффективности трудового ресурса компании.

Согласованность с законодательством проявляется в соблюдении трудового законодательства той или иной страны, в зависимости от нахождения филиала компании Shell.

Экономическая эффективность проявляется в сокращении затрат на отбор персонала традиционным способом.

1.4.2 Организационно-управленческие инновации в Hilcorp

Нефтегазовая компания «Hilcorp» входит в топ 30 самых инновационных отделов по работе с персоналом в мире [35]. Компания основана в 1989 году и является крупнейшей частной независимой компанией по разведке и добыче нефти и газа в Соединенных Штатах Америки.

Основные активы компании находятся на побережье Мексиканского залива в Луизиане, Техасе, на северо-востоке США, в Скалистых горах, в бассейне Сан-Хуан, на северном склоне Аляски и в заливе Кука. Имея 460 нефтяных месторождений и 28 000 скважин под своим именем.

Hilcorp известна своим инновационным подходом к управлению персоналом. Компания разработала систему стимулирования персонала, которая основана на ассоциации работника с компанией как единого целого. Система является организационно-управленческой инновацией компании, потому как включает в себя инвестиции в благотворительные взносы своих сотрудников – это новый и улучшенный HR-стимул, впервые разработанный Hilcorp. Также система адаптирована к последовательному методу найма стажеров и приведения их в штатную занятость. Это повышает ценность компании и снижает стоимость обучения. На рисунке 5 представлены основные направления инновационной системы стимулирования персонала нефтегазовой компании Hilcorp [36]:



Рисунок 6 – Основные направления инновационной системы стимулирования персонала Hilcorp

– Годовая Бонусная Программа

Руководство Hilcorp приняло решение ввести бонусную программу, которая напрямую связана с целями компании. Под бонусом понимается премия, которую может получить каждый сотрудник, выполнив индивидуальный план. Особенность данной программы заключается в дополнительной возможности получить вознаграждение за свою работу и структуре индивидуального плана, которая отражает результат каждого сотрудника по достижению целей компании.

Программа привязана к целевым показателям компании на протяжении пятилетних периодов. Каждый сотрудник зарабатывает в среднем бонус в размере 35 процентов от своей базовой заработной платы, и каждый сотрудник Hilcorp получает одинаковый процент бонуса.

Например, с 2006 по 2011 год компанией были поставлены следующие цели: удвоить производительность с 40 000 баррелей нефтяного эквивалента в день до 80 000, удвоить резервы с 125 млн. баррелей нефтяного эквивалента до 250 млн. и удвоить стоимость бизнеса с 1 млрд. долларов США. до 2 миллиардов. Когда цель на 2011 год была достигнута, каждый сотрудник получил 50 000 долларов. Целью на 2011–2015 годы стало достижение 120 000 баррелей нефтяного эквивалента в день, резерв в размере 500 млн баррелей нефтяного эквивалента и стоимость бизнеса 6 млрд долларов. Вознаграждение составило 100 000 долларов на одного работника

– Программа поощрения «бай-инов»

Данная программа направлена на долгосрочное стимулирование персонала. Компания позволяет своим сотрудникам принимать участие в проектах и когда происходит генерирование положительного денежного потока

участники получают прибыль. Поощрение заключается в первоначальном вложении, которое компания готова предоставить всем работникам Hilcorp.

– Программа благотворительного счета

Hilcorp создает для каждого сотрудника благотворительный счет в размере 2500 долларов США. Также каждый год компания инвестирует на данный счет 2000 долларов. Таким образом сотрудник выбирает организацию, которую ему хотелось бы поддержать и осуществляет пожертвования с помощью компании. Пожертвования осуществляются в такие благотворительные организации как: AMURT, AmeriCares, AGBU, CARE International, Direct Relief и т.д.

За все время существования программы сотрудники пожертвовали почти 15 миллионов долларов в выбранные ими благотворительные организации.

– Программа по поиску талантов

Компания поощряет инициативу привлечения новых талантливых сотрудников. Программа дает возможность получать денежные премии в размере 50 долларов за каждого опрошенного кандидата и 2500 долларов за каждого принятого на работу кандидата. Таким образом компания создает систему непрерывного потока новых работников, основанную на принципе поиска талантов среди знакомств имеющегося персонала. Так с 2016 по 2018 год Hilcorp выплатила своим сотрудникам более 150 000 долларов.

– Стипендиальный фонд Hilcorp

Руководство компании считает, что инвестиции в образование молодых специалистов является лучшей инвестицией, которую можно сделать. Поэтому был создан стипендиальный фонд Hilcorp для детей или иждивенцев сотрудников. Кандидаты на стипендию, которые отвечают требованиям

программы (на основе среднего балла и доказательств зачисления в образовательное учреждение), получают 5000 долларов в год.

Еще одной предпосылкой внедрения стипендиального фонда стала специфика американской образовательной системы, которая подразумевает в большинстве случаев платное обучение. Среднестатистическая стоимость обучения в государственных университетах - \$25,000 в год, в частных университетах - \$34,740 в год [37]. Именно поэтому можно сделать вывод, что данная программа ориентирована на Соединенные Штаты Америки и страны с высокими ценами на получение образования.

С 2010 года компания предоставила более 1,1 миллиона долларов детям сотрудников Hilcorp.

Данные направления системы стимулирования полностью соответствуют основным ценностям и целям компании. Благодаря перечисленным программам каждый сотрудник считается совладельцем компании. Как владельцы, сотрудники заинтересованы в успехе компании. Также при помощи данных программ компания проявляет заботу о своих сотрудниках, делая пожертвования в организации, которые важны для них и помогая получить образование детям. Это оказывает влияние на психологическое восприятие сотрудниками своего места работы.

Степень новшества данной организационно-управленческой инновации радикальная, так как система полностью меняет подход к управлению персоналом. Масштабы стимулирования огромные, вследствие относительно небольшого количества персонала (около 1400 сотрудников) и большого показателя производственной эффективности, что окупает все вложения в программы.

Масштаб применения ограничен экономикой стран с высокими ценами на образование из-за программы стипендиального фонда и численностью штата сотрудников нефтегазовых компаний, так как инвестиции достаточно

большие и реализовать данную систему в компании с большим количеством персонала будет затруднительно.

Практическая ценность заключается в повышении эффективности трудового ресурса за счет заинтересованности персонала в успехе компании.

Согласованность с законодательством проявляется в соблюдении условий трудового договора между работником и компанией Nilcorp.

Экономическая эффективность достигается путем сокращения затрат на поиск персонала благодаря программе поиска новых талантов, увеличением качества проделанной работы сотрудниками (сокращение затрат на устранение ошибок, повышение производительности).

Таким образом, можно сделать вывод о широком внедрении различных способов стимулирования работников зарубежных компаний. Более успешные кадровые политики основаны на ассоциации сотрудника с компанией как единого целого. Использование такого подхода ведет к непрерывному улучшению за счет инициативы персонала. Также анализ зарубежных инновационных подходов показал высокую ориентированность на поиск новых идей и привлечение талантливых сотрудников путем проведения различных конкурсных программ.

Можно сделать вывод о возможности внедрения некоторых организационно-управленческих инноваций, используемых в зарубежной практике на российском нефтегазовом предприятии, таком как ООО «Газпром трансгаз Томск». Программа привлечения стартапов является одним из таких организационно-управленческих решений. Также есть предпосылки успешной адаптации стипендиального фонда для детей и иждивенцев сотрудников компании.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

| Группа | ФИО |
|--------|------------------------------------|
| 3Н61 | Парамоновой Анастасии Вячеславовне |

| Школа | Инженерного предпринимательства | Отделение (НОЦ) | |
|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|------------------------|
| Уровень образования | Бакалавриат | Направление/ Специальность | 27.03.05 Инноватика |

Тема ВКР:

| | |
|---|---|
| Организационно-управленческие инновации в непроизводственных отделах газотранспортного предприятия | |
| Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»: | |
| 1. Характеристика объекта исследования (вещество, материал, прибор, алгоритм, методика, рабочая зона) и области его применения | <p>Объект исследования - корпоративный институт ООО «Газпром трансгаз Томск».</p> <p>Предмет исследования - Организационно-управленческие инновации в непроизводственных отделах ООО «Газпром трансгаз Томск».</p> <p>Область применения - Корпоративное обучение и управление охраной окружающей среды ООО «Газпром трансгаз Томск».</p> |
| Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке: | |
| 1. Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности: <ul style="list-style-type: none"> – специальные (характерные при эксплуатации объекта исследования, проектируемой рабочей зоны) правовые нормы трудового законодательства; – организационные мероприятия при компоновке рабочей зоны. | <ul style="list-style-type: none"> – Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) – ГОСТ 12.0.003–2015 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация». - ГОСТ 12.2.032–78 СС |
| 2. Производственная безопасность: 2.1. Анализ выявленных вредных и опасных факторов 2.2. Обоснование мероприятий по снижению воздействия | 1.Отсутствие или недостаток естественного освещения 2.Недостаточная освещенность рабочей зоны 3. Повышенная или пониженная температура воздуха 4.Повышенная или пониженная влажность воздуха 5.Повышенная запыленность и загазованность воздуха |

| | |
|--|---|
| 3. Экологическая безопасность: | 1. Прямые воздействия на почвенный покров связаны с проведением подготовительных земельных работ. 2. Негативные воздействия на земельные ресурсы во время эксплуатации газовых объектов. 3. Выхлопные газы строительных машин и механизмов, дым от двигателей, сжигание остатков древесины и строительных материалов, углеводороды от складов ГСМ, автозаправочных станций, топливных баков. 4. Загрязнения водных объектов при строительстве. |
| 4. Безопасность в чрезвычайных ситуациях: | 1. Природные ЧС 2. Пожары 3. Взрывы 4. Разрушение зданий Риск возникновения пожара в связи с работой за ПК |

| | |
|---|--|
| Дата выдачи задания для раздела по линейному графику | |
|---|--|

Задание выдал консультант:

| Должность | ФИО | Ученая степень, звание | Подпись | Дата |
|-----------|----------------------------|------------------------|---------|------|
| Ассистент | Мезенцева Ирина Леонидовна | | | |

Задание принял к исполнению студент:

| Группа | ФИО | Подпись | Дата |
|--------|-----------------------------------|---------|------|
| ЗН61 | Парамонова Анастасия Вячеславовна | | |

3. Социальная ответственность

Введение

Настоящая работа включает в себя вопросы внедрения, использования и совершенствования организационно-управленческих инноваций в непроизводственных сферах деятельности нефтегазовых компаний.

Объектом исследования является ООО «Газпром трансгаз Томск».

Предметом исследования являются организационно-управленческие инновации в непроизводственных отделах ООО «Газпром трансгаз Томск».

Цель работы – разработка рекомендации по совершенствованию организационно-управленческих инноваций в непроизводственных отделах ООО «Газпром трансгаз Томск».

Актуальность работы обусловлена необходимостью инновационного подхода к управлению и организации деятельности непроизводственных отделов компаний нефтегазовой отрасли. Так как в современных условиях успех крупных компаний, имеющих сложную управленческую структуру, большой уставный капитал и значительное количество акционеров, достигается непрерывным совершенствованием бизнес-процессов и внедрением инноваций.

Инновационное развитие компании часто ассоциируется с технологическим прогрессом и разработкой материальной ценности компании. Однако создание управленческой ценности ведет к более долгосрочным преимуществам, что обеспечивает непрерывное повышение эффективности и создает конкурентное преимущество среди других компаний.

Область применения: Корпоративное обучение и управление охраной окружающей среды ООО «Газпром трансгаз Томск»

Пользователи решения: сотрудники и потенциальные работники ООО «Газпром трансгаз Томск»

3.1 Правовые и организационные вопросы обеспечения безопасности

Рассмотрим специальные правовые нормы трудового законодательства.

Согласно ТК РФ, N 219-ФЗ каждый работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда [21]:

- рабочее место, отвечающее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти;

- обращение в уполномоченные органы государственной власти Российской Федерации по вопросам охраны труда;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Персональные ЭВМ следует устанавливать к световым проемам боковой стороной (преимущественно левой). Расстояние между рабочими местами с ПЭВМ в ряду (от экрана одного видеомонитора до задней части другого) должно быть не менее 2,0 м; а между боковыми поверхностями видеомониторов — не менее 1,2 м.

При выполнении творческой работы с большим умственным напряжением между рабочими местами ПЭВМ устанавливают перегородки высотой 1,5—2,0 м. Расстояние от видеомонитора до глаз пользователя должно быть в пределах 500—700 мм. Рабочий стул (кресло) должен иметь регулировку высоты, угла наклона сиденья и спинки, полумягкое, нескользящее, слабо электризующееся и воздухопроницаемое покрытие [57].

3.2 Производственная безопасность

Перечень опасных и вредных факторов, характерных для проектируемой производственной среды представлен в таблице 5.

Таблица 5 – Опасные и вредные факторы офисного помещения

| Факторы (ГОСТ 12.0.003-2015 ССБТ) | Этапы работ | Нормативные документы |
|-----------------------------------|-------------|-----------------------|
|-----------------------------------|-------------|-----------------------|

| | Подготовка | Проведение | |
|---|------------|------------|--|
| 1.Отсутствие или недостаток естественного освещения | + | + | СП 52.13330.2016 Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23–05–95*[58]. СанПиН 2.2.4.548–96 Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений [59]. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) [21]. |
| 2.Недостаточная освещенность рабочей зоны | + | + | |
| 3.Повышенная или пониженная температура воздуха | + | + | |
| 4.Повышенная или пониженная влажность воздуха | + | + | |
| 5.Монотонность трудового процесса, нервноэмоциональные перегрузки | + | + | |

Некомфортный микроклимат помещений может вызывать быстрое наступление усталости и ряд болезней. Мероприятия по доведению микроклиматических показателей до нормативных значений включаются в комплексные планы предприятий по охране труда.

Таблица 6 – Оптимальные величины показателей микроклимата

| Период года | Категория работ по уровню энергозатрат, Вт | Температура воздуха, °С | Температура поверхностей, °С | Относительная влажность воздуха, % | Скорость движения воздуха, м/с |
|-------------|--|-------------------------|------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| Холодный | Ia (до 139) | 22-24 | 21-25 | 60-40 | 0,1 |
| Теплый | Ia (139) | 23-25 | 22-26 | 60-40 | 0,1 |

Таблица 7 – Допустимые величины показателей микроклимата

| Период года | Категория работ по уровню энергозатрат, Вт | Температура воздуха, °C | | Температура поверхностей, °C |
|-------------|--|-----------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| | | диапазон ниже оптимальных величин | диапазон выше оптимальных величин | |
| Холодный | Ia (до 139) | 20,0 – 21,9 | 24,1 – 25,0 | 19,0 – 26,0 |
| Теплый | Ia (139) | 21,0 – 22,9 | 25,1 – 28,0 | 20,0 – 29,0 |

| Период года | Категория работ по уровню энергозатрат, Вт | Относительная влажность воздуха, % | Скорость движения воздуха, м/с | |
|-------------|--|------------------------------------|---|---|
| | | | для диапазона температур воздуха ниже оптимальных величин, не более | для диапазона температур воздуха выше оптимальных величин, не более |
| Холодный | Ia (до 139) | 15 – 75 | 0,1 | 0,1 |
| Теплый | Ia (139) | 15 – 75 | 0,1 | 0,2 |

В залах, оснащенных компьютером, должно быть естественное и искусственное освещение. По СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы» требования к освещению на рабочих местах, представлены в таблице.

Естественный свет имеет высокую биологическую и гигиеническую ценность, так как обладает благоприятным для зрения человека спектральным составом и оказывает положительное воздействие на психологическое состояние человека – создает ощущение связи его с окружающим миром. В зависимости от типа промышленного здания естественное освещение может быть верхним - через световые фонари в крыше, боковым - через оконные проемы и комбинированным. При одностороннем боковом освещении

нормируется минимальное значение коэффициента естественной освещенности в точке, расположенной на расстоянии 1 м от стены, наиболее удаленной от световых проемов. При двустороннем боковом освещении нормируется в точке посередине помещения.

В зависимости от напряжения зрительного аппарата при выполнении работы освещенность на предприятиях делят на восемь разрядов - от наивысшей точности до общего наблюдения за ходом производственного процесса. Работа за ПК относится к зрительным работам высокой точности (III). В производственных помещениях со зрительными работами разрядов I-III следует применять совмещенное освещение. Нормированные значения КЕО для III разряда при верхнем или комбинированном освещении – 5%, при боковом освещении – 2%. КЕО показывает, какая часть наружного освещения попадает на рабочие места производственного помещения.

Искусственное освещение в помещениях для эксплуатации ПК должно осуществляться системой общего равномерного освещения. В случаях преимущественной работы с документами, следует применять системы комбинированного освещения (к общему освещению дополнительно устанавливаются светильники местного освещения, предназначенные для освещения зоны расположения документов). Окна в помещениях, где эксплуатируется вычислительная техника, преимущественно должны быть ориентированы на север и северо-восток. Оконные проемы должны быть оборудованы регулируемыми устройствами (жалюзи, занавеси, внешние козырьки и др.).

Таблица 8 – Требования к освещению на рабочих местах с ПК

| | |
|----------------------------------|------------------------------|
| Освещенность на рабочем столе | 300-500 лк |
| Освещенность на экране ПК | не выше 300 лк |
| Блики на экране | не выше 40 кд/м ² |
| Прямая блескость источника света | 200 кд/м ² |
| Отношение яркости между рабочими | 3:1-5:1 |

| | |
|---|-------------|
| Поверхностями | |
| Отношение яркости между поверхностями стен и оборудования | 10:1 |
| Коэффициент пульсации | не более 5% |

Нервно-эмоциональное напряжение при работе на ПК возникает вследствие дефицита времени, большого объема и плотности информации, особенностей диалогового режима общения человека и ПК, ответственности за безошибочность информации.

При работе в условиях повышенных нервно-эмоциональных и физических нагрузок гиповитаминозов, недостаток микроэлементов и минеральных веществ, ускоряет и обостряет восприимчивость к воздействию вредных факторов окружающей и производственной среды, нарушает обмен веществ, ведет к изнашиванию и старению организма. Поэтому при постоянной работе на ПК для повышения работоспособности и сохранения здоровья, к мерам безопасности относится защита организма с помощью витаминно-минеральных комплексов, которые рекомендуется применять всем операторам ПК

3.3 Экологическая безопасность

Некоторые организационно-управленческие инновации предполагают установку систем на персональные компьютеры, что приведет к увеличению времени работы с ПК, за счет максимального сокращения ручного труда. При работе компьютер образует вокруг себя электростатическое поле, которое деионизирует окружающую среду, а при нагревании платы и корпус монитора испускают в воздух вредные вещества. Мощность блока питания среднестатистического ПК составляет 400 Вт. Потребление электроэнергии компьютером чаще всего ниже и зависит от того, какие функции он выполняет, и насколько будет загружен процессор. Ежемесячный расход электричества можно существенно сократить, грамотно выполняя настройки

электроприбора. Например, отрегулировав яркость экрана компьютера или применяя энергосберегающий режим. Также после окончания срока использования компьютера его необходимо сдать в специальный центр на переработку, так как аккумуляторная батарея, используемая в ПК, содержит тяжелые металлы и агрессивные химикаты, которые загрязняют атмосферу при сжигании.

При осуществлении непроизводственной деятельности, ООО «Газпром трансгаз Томск» обеспечивает утилизацию отходов после завершения каждого объекта. Также в компании существует план мероприятий по снижению количества образования и размещения отходов, обеспечению соблюдения действующих норм и правил в области обращения с отходами (

3.4 Безопасность в чрезвычайных ситуациях

При работе за компьютером в большей степени существует риск возникновения пожара. Причинами пожара на рабочем месте офисного работника могут быть:

- неисправность электросетей;
- токи короткого замыкания;
- небрежность сотрудника при работе с ПК;
- возгорание ПК вследствие перегрузки.

В связи с этим, согласно ГОСТ 12.1.004-91 «Пожарная безопасность. Общие требования» [60], в офисе необходимо выполнять принятые нормы пожарной безопасности:

- запрещается одновременно подключать к сети количество потребителей, превышающих допустимую нагрузку, чтобы избежать перегрузки сети;
- следует проводить работы за компьютером только при исправном состоянии оборудования, электропроводки;

- иметь в прямом доступе средства для тушения пожара (огнетушитель);
- установить количество, размеры и соответствующее конструктивное исполнение эвакуационных путей и выходов;
- обеспечить возможность беспрепятственного доступа людей к эвакуационным выходам.

Избежать дополнительной пожарной опасности поможет также соблюдение соответствующих мер пожарной профилактики.

В инструкции по пожарной безопасности ООО «Газпром трансгаз Томск» установлены основные действия, необходимые при возникновении пожара. В офисе установлена система охранно-пожарной сигнализации, имеются в наличии порошковые огнетушители и план эвакуации, а также установлены таблички с указанием направлений к эвакуационному выходу. На рисунке 13 представлен план эвакуации при пожаре и других ЧС из помещений администрации ООО «Газпром трансгаз Томск» г. Томск, проспект Фрунзе, 9.

ПЛАН ЭВАКУАЦИИ ПРИ ПОЖАРЕ И ДРУГИХ ЧС

из помещений администрации ООО «Газпром трансгаз Томск»
г. Томск, пр. Фрунзе, 9 - 3 этаж (Блок-Б)

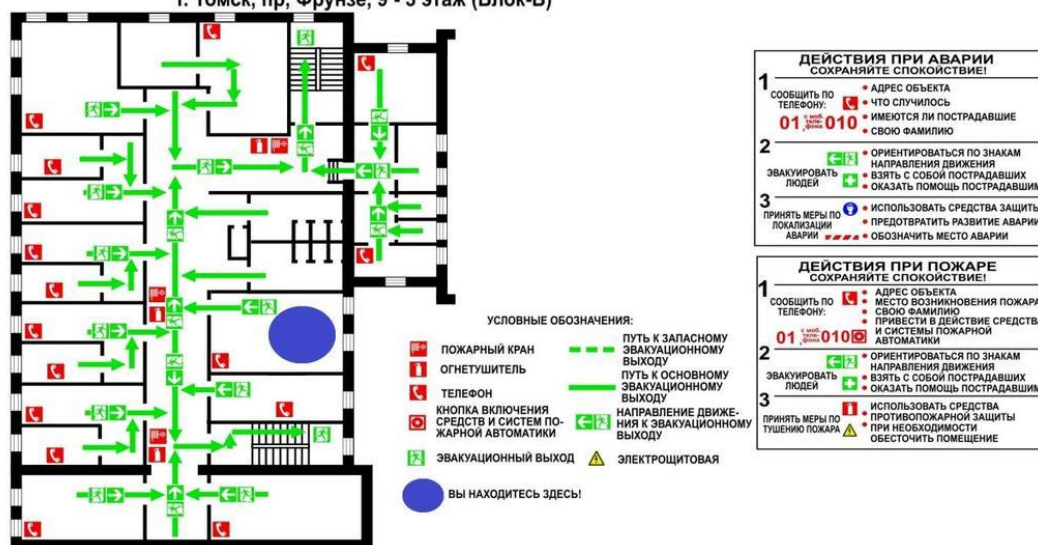


Рисунок 13 – План эвакуации при пожаре и других ЧС

Вывод по разделу

На основании проведенного анализа можно сделать вывод, что компания ООО «Газпром трансгаз Томск» обеспечивает своих сотрудников необходимыми условиями для продуктивной и безопасной работы.

В ходе анализа правовых, организационных, производственных, экологических вопросов обеспечения безопасности и безопасности в чрезвычайных ситуациях были рекомендованы следующие мероприятия по улучшению условий и безопасности труда:

1. Осуществление планирование мероприятий и выделение денежных средств на основании «Положения о планировании и разработке мероприятий по охране труда», планы должны быть конкретными, реально выполнимыми и обеспечены финансовыми средствами;

2. Организация ежегодного проведения медицинских осмотров работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных медицинских осмотров».

Данные рекомендации позволят сохранить и улучшить показатели фирмы по статье социальной ответственности.

Заключение

Целью выпускной квалификационной работы была разработка рекомендаций по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск».

Для достижения цели были исследованы определение, свойства и классификация организационно-управленческих инноваций, проведен анализ организационно-управленческих инноваций российских и зарубежных нефтегазовых компаний, проведен анализ организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск», разработан план мероприятий по совершенствованию организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск» и рассчитан экономический эффект от разработанных рекомендаций.

Первая глава настоящей работы содержит теоретические аспекты организационно-управленческих инноваций, их свойства и классификацию. Выявлены критерии для оценки организационно-управленческих инноваций и проведен анализ российского и зарубежного опыта нефтегазовых компаний. В ходе анализа выявлены идеи совершенствования организационно-управленческих инноваций непроизводственных отделов ООО «Газпром трансгаз Томск».

Вторая глава содержит анализ инновационной деятельности ПАО «Газпром», анализ организационно-управленческих инноваций в сфере окружающей среды и управления персоналом «Газпром трансгаз Томск», выявлены основные проблемы при работе с интегрированной системой управления охраной окружающей среды. Представлен план мероприятий по совершенствованию организационно-управленческих инноваций отделов охраны окружающей среды и энергосбережения и управления персоналом

ООО «Газпром трансгаз Томск», рассчитан экономический эффект от разработанных рекомендаций.

Рекомендации по совершенствованию «ИУС ПТ 2.1» носят рационализаторский характер и направлены в большей степени на повышение производственной эффективности, повышение качества выполняемой работы сотрудников. Экономический эффект также был рассчитан и составил: 46 000 рублей/год от внедрения сквозной интеграции с диспетчерами на объектах филиалов, 24 000 рублей/год от добавления функции просмотра даты составления последней записи и 119 808 рублей/год от внесения организационной структуры системы управления промышленной безопасностью и охраной труда в «ИУС ПТ 2.1».

Рекомендация по повышению эффективности организации инновационной деятельности молодежи заключается в проведении программы привлечения стартапов с реализацией стипендиального фонда. В ходе разработки рекомендаций были составлены Положения об именных стипендиях ООО «Газпром трансгаз Томск и по проведению программы стартапов (Приложения А-В). Экономическая выгода данной рекомендации может составить 1 633 000 рублей / год.

Цель квалификационной работы была достигнута.

Список использованных источников

1. Киселева О.Н. Особенности организационно-управленческих инноваций на отечественных предприятиях // Вестник ВГУИТ. – 2015. – №2 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsionno-upravlencheskih-innovatsiy-na-otechestvennyh-predpriyatiyah> (дата обращения: 11.06.2020).
2. Кривошеева В.С. Анализ факторов успеха и рисков стартапов в инновационной сфере.: дис.канд. экон. наук / защищена 09.06.2018: утв. 24.04.2018. – 2018. – С. 109.
3. Клевцова К.С. Управленческие инновации и их применение в российских компаниях//Молодой ученый. – 2017. – №3. – С.342-344. – URL: <https://moluch.ru/archive/137/38564/> (дата обращения: 23.01.2020).
4. Филин С.А., Якушев А.Ж. Организационно-управленческие инновации как основа цифровой экономики // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – №7 (364). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsionno-upravlencheskie-innovatsii-kak-osnova-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 19.01.2020)
5. Шустрова Т.Н. Управленческие инновации и особенности их применения на российский предприятия//Молодой ученый. – 2018. – №21. – С. 313-315. – URL: <https://moluch.ru/archive/207/50771/> (дата обращения: 23.01.2020).
6. Асаул А.Н. Организация предпринимательской деятельности. Спб.: АНО ИПЭВ, 2009. – 336с.
7. Александров А.В. Предпринимательская структура: сущность и роль в современной экономике // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – №1 (1). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predprinimatelskaya->

struktura-suschnost-i-rol-v-sovremennoy-ekonomike (дата обращения 24.01.2020)

8. Birkinshaw J, G. Hamel, M.J. Mol. Management innovation // Academy of Management Review. – 2014, Volume 33. – Pp. 415 – 423.

9. Birkinshaw J, G. Hamel, M.J. Mol. Management innovation // Academy of Management Review. – 2008, Volume 33. – Pp. 825 – 845.

10. Пухальский А.Н. Состав и свойства управленческих инноваций: платформа для стратегического развития организации//Управление экономическими системами. – 2014. - №4. – URL: <http://uecs.ru/uecs64-642014/item/2862-2014-04-16-11-01-21> (дата обращения 23.01.2020)

11. Омельченко М.А. Управленческие инновации: сущность, виды, особенности внедрения // Вестник ГУУ. – 2017. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlencheskie-innovatsii-suschnost-vidy-osobennosti-vnedreniya> (дата обращения: 23.01.2020)

12. Степаненко Д.М. Классификация инноваций и ее стандартизация // Инновации. – 2004. – №7. – С. 77-79.

13. Карпова Е.А. Перспективы развития управленческих инноваций в бизнесе // Экономика. Социология. Право. – 2017, – №3(7). – URL: <http://profit-brgu.ru/wp-content/numbers/2017-N3/2017-N3-06.pdf> (дата обращения 28.01.2020)

14. Сидорова Е.Е. Организационно-управленческие инновации как необходимое условие для эффективного развития предпринимательской организации/ Экономические науки/ Маркетинг и менеджмент. – 2009 – URL: http://www.rusnauka.com/26_NII_2009/Economics/52133.doc.htm

15. Глухов А.О., Чуракова Е.Ю. Классификация организационных инноваций по функциональным подсистемам предприятия // Вестник ИрГТУ. – 2013. – №4 (75). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-organizatsionnyh-innovatsiy-po-funktsionalnym-podsistemam-predpriyatiya> (дата обращения: 07.02.2020).

16. ПАО «Роснефть»: официальный сайт 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rosneft.ru/about/Glance/> (дата обращения 11.02.2020)

17. Нефтегаз 2021: Нефтегазовые компании 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.neftegaz-expo.ru/ru/ui/17108/> (дата обращения 11.02.2020)

18. ПАО «Роснефть»: Наука и инновации 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rosneft.ru/Development/sci_and_innov/ (дата обращения 10.02.2020)

19. ПАО «Роснефть»: годовой отчет 2018 [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.rosneft.ru/upload/site1/document_file/a_report_2018.pdf (дата обращения 10.02.2020)

20. Овчаренко А.П., Сучкова Е. Э. Опыт проектирования системы оценки персонала (на примере ПАО «НК «Роснефть»)/ Международный научно-исследовательский конкурс / МЦНС «НАУКА И ПРОСВЕЩЕНИЕ». – 2019. – №77.

21. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

22. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ // Консультант плюс. [Электронный ресурс] –

Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
(дата обращения 04.03.2020)

23. Клинский институт охраны и условий труда: Обеспечение профессиональной безопасности и сохранение здоровья персонала ПАО «НК «Роснефть» 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.trudcontrol.ru/press/publications/29139/obespechenie-professionalnoy-bezopasnosti-i-sohranenie-zdorovya-personala-pao-nk-rosneft>
(дата обращения 04.03.2020)

24. О промышленной безопасности опасных производственных объектов. Федеральный закон от 21.07.1997 N 116-ФЗ // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_15234/ (дата обращения 9.03.2020)

25. Охрана труда. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/68eed3fd8007a14b9a146cfe56ec8581ad2b98e5/ (дата обращения 9.03.2020)

26. Об охране окружающей среды. Федеральный закон от 10 января 2002 г. № 7-ФЗ. // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://legalacts.ru/doc/FZ-ob-ohrane-okruzhajuwej-sredy/>

27. ПАО «Лукойл»: официальный сайт 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.lukoil.ru/> (дата обращения 10.03.2020)

28. RNS – информационное агентство: Рост чистой прибыли «Лукойл» 2019 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rns.online/energy/Lukoil-otchitalsya-o-roste-chistoi-pribili-v-2019-godu-2020-03-10/> (дата обращения 15.03.2020)

29. ПАО «Лукойл»: Инновационные разработки [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://engineering.lukoil.ru/ru/Activities/Innovation> (дата обращения 15.03.2020)

30. ПАО «Лукойл»: Корпоративная система управления знаниями. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://csr2015-2016.lukoil.ru/personnel/training/knowledge-management-system> (дата обращения 15.03.2020)

31. Servernews. «Лукойл» впервые внедрил SAP HANA 2018[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://servernews.ru/979965> (дата обращения 18.03.2020)

32. О консолидированной финансовой отчетности. Федеральный закон от 27.07.2010 N 208-ФЗ // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_103021/ (дата обращения 18.03.2020)

33. Никулина О.В., Мирошниченко О.В. Сравнительный анализ особенностей финансирования инновационной деятельности компаний нефтегазового комплекса в мировой экономике // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – №32 (314). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sravnitelnyy-analiz-osobennostey-finansirovaniya-innovatsionnoy-deyatelnosti-kompaniy-neftegazovogo-kompleksa-v-mirovoy-ekonomike>

34. Royal Dutch Shell: официальный сайт 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.shell.com> (дата обращения: 20.03.2020)

35. Human Resources MBA. The World's 30 Most Innovative Corporate Human Resources Departments. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.humanresourcesmba.net/worlds-30-innovative-corporate-human-resources-departments/> (дата обращения 25.03.2020)

36. Hilcorp: официальный сайт 2020 [Электронный ресурс]
Режим доступа: <https://www.hilcorp.com/> (дата обращения 25.03.2020)

37. Hotcourses Russia: Стоимость образования в США 2018[Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://www.hotcourses.ru/study-in-usa/money/tuition-costs-in-the-usa/>(дата обращения 25.03.2020)

38. ПАО «Газпром»: официальный сайт 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/> (дата обращения 5.04.2020)

39. Л.Н. Руднева, Т.Л. Краснова, В.В. Ёлгин, А.Г. Полякова. Основы экономической деятельности предприятий нефтегазовой отрасли: учебник для вузов /. Изд.2-е, перераб. и доп. – Тюмень: ТюмГНГУ. –2015. – 256 с.

40. ПАО «Газпром»: Паспорт инновационного развития ПАО «Газпром» 2020/Направления организационных инноваций. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.gazprom.ru/f/posts/97/653302/prir-passport-2018-2025.pdf> (дата обращения 5.04.2020)

41. ПАО «Газпром»: Паспорт инновационного развития ПАО «Газпром» 2020/ Направления НИОКР организационных инноваций. [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://www.gazprom.ru/f/posts/97/653302/prir-passport-2018-2025.pdf> (дата обращения 5.04.2020)

42. Дроботенко Ю.Б. Образовательная модель «Школа - вуз - предприятие» - залог качества образования / Вестник Омского государственного педагогического университета/ Гуманитарные исследования. – 2015. – №3 (7)

43. Гданова В.А. Инновации в развитии персонала на примере газовой компании // Школа В.Д. Новодворского: материалы XIII междунар.

науч.-практич. конф. магистрантов, студентов и молодых ученых. – 2019. – С. 71–75.

44. Система нормативных документов в газовой промышленности: Система производственного экологического мониторинга на объектах газовой промышленности. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://files.stroyinf.ru/Data1/55/55540/index.htm> (дата обращения 5.04.2020)

45. ООО «Газпром добыча Оренбург»: Система производственного экологического мониторинга 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://orenburg-dobycha.gazprom.ru/d/textpage/a5/165/5.pdf> (дата обращения 05.04.2020)

46. ООО «Газпром трансгаз Томск»: официальный сайт 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://tomsk-tr.gazprom.ru> (дата обращения 15.04.2020)

47. С.В. Коняев, Г. Е. Язиков. Информационно-управляющая система предприятия «Управление охраной окружающей среды» в дочерних обществах ПАО «Газпром»// Газовая промышленность – 2017. – № 1

48. ООО «Газпром трансгаз Югорск»: Новостной форум 2020. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://yugorsk-tr.gazprom.ru/press/news/2017/06/ius-pt/> <http://tomsk-tr.gazprom.ru> (дата обращения 15.04.2020)

49. Система стандартов ООО «Газпром трансгаз Томск». СТО ГТТ 2600-135-2016 «О научно-практической конференции молодых ученых и специалистов ООО «Газпром трансгаз Томск»».

50. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 4 (ГК РФ ч.4) от 18.12. 2006 N 230-ФЗ// Консультант плюс. [Электронный ресурс] –

Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64629/
(дата обращения 15.04.2020)

51. Об образовании в Российской Федерации (Статья 36).
Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.05.2020) // Консультант плюс. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/fc74ef70a4fc3107df5b2b18636ac5f74e3d0a73/ (дата обращения 17.04.2020)

52. ООО «Газпром информ»: Генеральный директор «Газпром информ» вручил именную стипендию ПАО «Газпром» целевой студентке 2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://inform.gazprom.ru/press/news/2017/02/143770/> (дата обращения 17.04.2020)

53. ООО «Газпром добыча Ямбург»: Девять лучших студентов получают именную стипендию ООО «Газпром добыча Ямбург» 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://yamburg-dobycha.gazprom.ru/press/news/2020/04/1094/> (дата обращения 17.04.2020)

54. Касинский С.В, Дырко Н.П. Котова В.В., Монастырный В.А. Статистика инноваций в Томской области. Научный потенциал// Вестник науки Сибири. – 2018 – № 2 (29) – URL: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/51047/1/sjs-1109.pdf> (дата обращения 15.04.2020)

55. Служба новостей Томского Политехнического Университета: Почти 60 студентов ТПУ решили защищать диплом в форме стартапа 2020 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://news.tpu.ru/news/2020/04/17/36100/> (дата обращения 17.04.2020)

56. Гданова В.А. Инновационные технологии в корпоративном обучении /Электронный архив ТПУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://earchive.tpu.ru/bitstream/11683/54750/1/TPU731712.pdf>
57. Белов С.В. Безопасность жизнедеятельности и защита окружающей среды (техносферная безопасность): учебник для академического бакалавриата. – 2015. – 703 с
58. СП 52.13330 – Естественное и искусственное освещение. Актуализированная редакция СНиП 23–05–95 2010-03-15*. – М.: Госстандарт России, 2016. – 42 с.
59. СанПиН 2.2.4.548–96. – Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. 1996-10-01. – М.: Госстандарт России, 1996. – 21 с.
60. ГОСТ 12.1.004-91. – Пожарная безопасность. Общие требования. 1992-07-01. – М.: Госстандарт России, 1992 – 49 с.

Приложение А

(обязательное)

Положение об именных стипендиях ООО «Газпром трансгаз Томск» для поддержки одаренных студентов - участников программы привлечения стартапов

ПОЛОЖЕНИЕ

об именных стипендиях

ООО «Газпром трансгаз Томск» для поддержки одаренных студентов - участников программы привлечения стартапов

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет цель и порядок присуждения именных стипендий ООО «Газпром трансгаз Томск».

1.2 Именные стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск» учреждаются в целях поддержки имеющих значительные достижения в академической, интеллектуальной и научной деятельности, в целях стимулирования участия в программе привлечения стартапов, стимулирования возможного трудоустройства в компанию, развития научно-исследовательского потенциала, самореализации в инновационной и рационализаторской деятельности, поощрения заинтересованности в инновационном и рационализаторском развитии ООО «Газпром трансгаз Томск», а также повышения социальной защищенности и финансовой поддержки наиболее талантливых студентов Томского Политехнического Университета.

1.3 Именные стипендии присуждаются студентам: за значительные достижения в учебной деятельности, успехи в научно – исследовательской работе, являющихся призерами и участниками различных конференций с докладами по рационализаторским и инновационным предложениям для ООО «Газпром трансгаз Томск», имеющих научные публикации в сфере инновационного и рационализаторского развития ООО «Газпром трансгаз Томск».

2. Количество именных стипендий, срок и источник выплат

2.1 Именные стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск» назначаются студентам Томского Политехнического Университета очной формы обучения:

– по результатам второго или третьего этапов программы привлечения стартапов ООО «Газпром трансгаз Томск» «Экспертиза статей» или «Выступление с докладом».

– по итогам учебного года

– по наличию научных публикаций в сфере инновационного и рационализаторского развития ООО «Газпром трансгаз Томск»

– по участию в конференциях с докладами по рационализаторским и инновационным предложениям для ООО «Газпром трансгаз Томск»

2.2 Именные стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск» назначаются студентам Томского Политехнического Университета очной формы обучения в размере 4 170 рублей в течении года.

2.3 Каждая именная стипендия устанавливается на 1 год и выплачивается ежемесячно, начиная с 1 сентября.

2.4 Выплаты именных стипендий осуществляются за счёт ООО «Газпром трансгаз Томск».

2.5 Присуждение именной стипендии не исключает права получения других денежных выплат и пособий, предусмотренных действующим законодательством РФ для студентов государственных учебных заведений.

3. Условия присуждения именной стипендии

3.1 Соискателями именных стипендий могут быть студенты Томского Политехнического Университета дневной формы обучения, имеющие по итогам всех семестров оценочный балл не ниже 4,5 являющиеся призерами и/или участниками различных конференций с докладами по рационализаторским и инновационным предложениям для ООО «Газпром трансгаз Томск», имеющие научные публикации в сфере инновационного и рационализаторского развития ООО «Газпром трансгаз Томск», являющиеся участниками второго и/или третьего этапа программы привлечения стартапов ООО «Газпром трансгаз Томск» «Экспертиза статей» и/или «Выступление с докладом».

3.3 Именная стипендия ООО «Газпром трансгаз Томск» назначается по решению конкурсной комиссии. Комиссия проводит отбор кандидатов и принимает решения о выдвижении кандидатов на присуждение именных стипендий.

4. Порядок присуждения, выдача стипендий

4.1 Учебное заведение подаёт заявку (Приложение Б) на присуждение именной стипендии студенту, на имя конкурсной комиссии отдела кадров и социального развития.

4.2 Для утверждения кандидатов на присуждение именной стипендии создаётся конкурсная комиссия, состав которой формируется отделом кадров

и социального развития ООО «Газпром трансгаз Томск», в него входят сотрудники отдела и другие специалисты Общества. Состав и число участников комиссии определяется распоряжением по отделу кадров и социального развития, комиссию возглавляет председатель.

4.3 На заседании конкурсной комиссии рассматриваются кандидатуры соискателей на именную стипендию. При необходимости комиссия заслушивает кандидатов на своём заседании и выносит решение о назначении стипендии.

4.4 Заседание комиссии считается состоявшимся, если на нём присутствует не менее половины членов комиссии.

4.5 Заключение о представлении на назначение именной стипендии принимается большинством голосов членов конкурсной комиссии посредством открытого голосования.

4.6 Решение о назначении именных стипендий принимается не позднее 30 июня текущего года по результатам итогов учебного года и оформляется в виде протокола (Приложение Б).

5. Основания для прекращения выплат стипендий

5.1 Стипендиат теряет право на получение именной стипендии случае:

- снижения показателей учебной и научной работы;
- предоставления студенту академического отпуска;
- отчисления студента из Томского Политехнического Университета;
- окончания обучения;

5.2 Прекращение выплаты именных стипендий производится на основании решения конкурсной комиссии и оформляется в виде протокола (Приложение Б). Освободившаяся стипендия может быть предоставлена по решению конкурсной комиссии другому студенту Томского Политехнического Университета, отвечающему требованиям выплаты именной стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск»

Приложение Б

(обязательное)

Заявление на получение именной стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск»
для поддержки одаренных студентов - участников
программы привлечения стартапов

Приложение 1
к положению от _____ № _____

В конкурсную комиссию
Отдела кадров и социального развития
по присуждению именных стипендий
ООО «Газпром трансгаз Томск»

Заявка

на получение именной стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск»
для поддержки одаренных студентов - участников
программы привлечения стартапов

1. Заявитель: _____
(название образовательного учреждения)
 2. Претендент на присуждение именной стипендии ООО «Газпром трансгаз Томск» для поддержки одаренных студентов - участников программы привлечения стартапов _____

(Ф.И.О.)
 3. Контактные телефоны: заявителя _____;
претендента _____
 4. Приложения (документы подтверждающие участие в конференциях, публикации в научных журналах, документы подтверждающие успеваемость студента) _____

- Руководитель заявителя: _____
(подпись, печать заявителя)

Приложение В

(обязательное)

Положение о проведении программы привлечения стартапов ООО «Газпром трансгаз Томск»

ПОЛОЖЕНИЕ **о проведении программы привлечения стартапов** **ООО «Газпром трансгаз Томск»**

1. Общие положения

1.1 Положение определяет цели, задачи и порядок проведения отбора организаторами проектов в рамках программы привлечения стартапов ООО «Газпром трансгаз Томск» (далее Программы).

1.2 Основная цель проведения Программы – сбор инновационных и рационализаторских разработок для ООО «Газпром трансгаз Томск, формирование одаренного кадрового резерва предприятия.

1.3 Задачами Программы является отбор победителей из числа участников на основании определенных жюри лучших проектов, имеющих потенциал к внедрению и значительный экономический эффект.

2. Условия участия в Программе

2.1 В Программе могут принимать участие студенты Томского Политехнического Университета, разрабатывающие инновационные и /или рационализаторские предложения для ООО «Газпром трансгаз Томск» (далее Заявители).

2.2 Отбор участников Программы осуществляется на основании представляемых Заявителями материалов по производственным, так и непроизводственным направлениям деятельности ООО «Газпром трансгаз Томск» (далее Общества).

2.3 Проекты, представленные Заявителями, должны отвечать следующим критериям:

- актуальность темы для Общества;
- экономическая эффективность
- возможность внедрения в Общество

2.4 Оценку проектов Заявителей по каждому из перечисленных направлений осуществляет экспертное жюри (далее Жюри).

3. Организация Программы

3.1 Проведение Программы осуществляется на базе научно-практической конференции молодых ученых и специалистов Общества в три этапа: «Предварительный отбор, «Экспертиза статей» и «Выступление с докладом».

3.2 Организацию и проведение Программы обеспечивает организационный комитет, возглавляемый председателем – генеральным директором Общества или иным лицом, уполномоченным приказом. В состав организационного комитета привлекаются заместители генерального директора, директора филиалов, руководители подразделений Администрации и служб при Администрации в соответствии с направлением их деятельности и профильной компетенции, а также лица, не являющиеся работниками Общества – представители иных предприятий, научных и образовательных учреждений, органов исполнительной власти (по согласованию).

3.3 Программа проводится один раз в год.

3.4 Ответственным за подготовку и издание распорядительных документов является Корпоративный институт.

3.5 Не позднее чем за 12 месяцев до планируемого срока начала Программы издается приказ по Обществу о подготовке программы и отсылается в Томский Политехнический Университет, содержащий следующую информацию:

- планируемый срок проведения Программы;
- состав организационного комитета Программы;
- сроки и порядок проведения предварительного отбора участников Программы;
- требования к оформлению тезисов участников предварительного отбора участников Программы;
- сроки предоставления тезисов участников предварительного отбора;
- требования к оформлению презентации;
- план мероприятий по подготовке и проведения Программы;
- другая информация, необходимая для подготовки и проведения Программы.

3.6 На первом этапе Программы «Предварительный отбор» принимаются все заявления на участие (Приложение Г), отвечающие требованиям, указанным в пункте 2 настоящего Положения.

3.7 При оценке докладов участников Программы принимаются во внимание следующие критерии:

- новизна решения или вклад автора;
- практическая значимость, перспективность предлагаемых подходов для решения проблем;
- глубина проработки, степень реализации предлагаемого решения;
- результаты расчета показателей производственного и экономического эффектов от внедрения предлагаемого решения;
- качество выступления и презентации.

4. Подведение итогов Программы

4.1 Не позднее 1 месяца после срока окончания Программы издается приказ об итогах проведения Программы, содержащий следующую информацию:

- оценку участия студентов в Программе;
- список отобранных работ для реализации в Обществе;
- положения, приглашающие авторов отобранных работ принимать участие в конференциях дочерних Обществ и организаций ПАО «Газпром»;

4.2 В Томский Политехнический Университет направляется письмо об итогах проведения Программы.

Приложение Г
(обязательное)

Заявление на участие в программе привлечения стартапов

ООО «Газпром трансгаз Томск»

Заявление

на участие в программе привлечения стартапов

ООО «Газпром трансгаз Томск»

1. ФИО Заявителя _____

2. Наименование проекта _____

3. Контактные данные Заявителя _____

4. Краткое резюме, отражающее идею проекта (актуальность, экономическая эффективность, возможность внедрения в ООО «Газпром трансгаз Томск»):

5. Стадия разработки, основные завершённые этапы: _____

6. Наличие интеллектуальной собственности (в случае наличия патента, указать его реквизиты, патентообладателя, основания для использования интеллектуальной собственности): _____

7. Ориентировочная стоимость конечного продукта или технологии (указать, что будет являться конечным продуктом и какова будет его стоимость для ООО «Газпром трансгаз Томск»): _____

Заявитель _____ (Ф.И.О.)

Подпись _____

"__" _____ 2019 г.